

»Es geht um ein modernes Betriebsverfassungsrecht«

MITBESTIMMUNG In diesem Jahr wird der 20. Deutsche Bundestag gewählt. Der DGB und die Hans-Böckler-Stiftung setzen schon länger auf die »Initiative Mitbestimmung«. Die IG Metall hat im seit Oktober 2020 konkrete Novellierungsforderungen und einen Aktionsplan zur Durchsetzung beschlossen. »Gute Arbeit« sprach mit Thomas Klebe darüber, worum es geht.

FRAGEN DER REDAKTION

Warum wollen die Gewerkschaften das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ändern? Wer steht hinter der Initiative? Die letzte substantielle Modernisierung von Mitbestimmungsrechten war 1972, also vor knapp 50 Jahren. 2001 wurden vor allem die Arbeitsgrundlagen für Betriebsräte verbessert, und die letzte Änderung davor war auch schon 20 Jahre her.

1972 hatten Computer noch einen eigenen Großraum, das Internet konnten sich selbst Visionäre nicht vorstellen und die Globalisierung erfasste im Wesentlichen einige große Konzerne. Auch eine grundlegende Transformation der Wirtschaft, wie z. B. zur Elektromobilität, gab es nicht. Es ist also heute höchste Zeit, die Betriebsratsrechte weiter zu entwickeln und diesen riesigen Herausforderungen anzupassen.

Denn machen wir uns doch eines einfach mal klar: Die betriebliche Mitbestimmung soll zusammen mit der im Unternehmen in Aufsichtsräten und der Gestaltung der Arbeitswelt durch Gewerkschaften und Tarifverträge dafür sorgen, dass die Beschäftigten an den Entscheidungen des Arbeitgebers mitwirken.

Mitbestimmung ist Demokratie im Betrieb und Schutz für die Beschäftigten – und diese

Beteiligung und diesen Schutz brauchen die Beschäftigten, weil sie persönlich und wirtschaftlich vom Arbeitgeber abhängig sind, weil ein betriebliches Machtungleichgewicht besteht. Die Menschen sollen überall dort, wo über ihr Leben, ihr Arbeitsleben, bestimmt wird, eine Stimme haben und die Entscheidungen beeinflussen können. Das ist das Menschenbild. Und um diesen Anspruch zu erfüllen, muss die Betriebsverfassung modernisiert werden. Das ist überfällig.

»Mitbestimmung ist Demokratie im Betrieb und Schutz für die Beschäftigten.«

THOMAS KLEBE

Mitbestimmung und das BetrVG können nur gelebt und umgesetzt werden, wenn möglichst überall Betriebsräte gewählt werden. Ja, das ist in der Tat ein Kernproblem. Nur 9% der Be-

DARUM GEHT ES

1. Die Stärkung der Mitbestimmungsrechte ist bereits länger ein großes Thema der Gewerkschaften.
2. Unter anderem werden Defizite zur erzwingbaren Mitbestimmung bei der Weiterbildung und bei Digitalisierungsfragen bemängelt.
3. Inzwischen gibt es parlamentarische und gesetzliche Initiativen, das Betriebsverfassungsgesetz zu modernisieren.

IM INTERVIEW



Thomas Klebe war Justiziar der IG Metall und ist beim Hugo Sinzheimer Institut u.a. für die Themen Betriebsverfassungsrecht und Digitalisierung zuständig. Er ist ehrenamtlicher Richter beim Bundesarbeitsgericht und Herausgeber sowie Autor von Standardkommentaren zum BetrVG.

triebe hatten 2019 einen Betriebsrat. Insgesamt waren nur 41% der Beschäftigten im Westen bzw. 36% im Osten Deutschlands so vertreten. Das hat diverse Gründe. Auch den, dass Beschäftigte vielleicht den Sinn eines Betriebsrats nicht sehen und glauben, dass sie alles selbst regeln können. Bei Wirecard brauchten die Beschäftigten ja auch erst mal die wirtschaftliche Katastrophe und die Erkenntnis, dass es z.B. ohne Betriebsrat keinen Sozialplan gibt. Das ist dann leider so.

Was man aber nicht hinnehmen kann, ist die Behinderung von Wahlen durch den Arbeitgeber. Die Hans-Böckler-Stiftung hat ermittelt, dass jede sechste erstmalige Wahl eines Betriebsrats behindert wird. Das ist skandalös und muss ganz anders als bisher auch gesellschaftlich geächtet werden. Konkret heißt das: Verschärfung der Strafvorschriften bei einer Wahlbehinderung, effektivere Strafverfolgung durch Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften, die auf das Arbeitsrecht spezialisiert sind, Schutz schon für die Initiatoren einer Wahl, z.B. ab Hinterlegung ihrer Absicht bei einem Notar.

Nun sollen die Wahlinitiativen besser geschützt werden. Ja, der bessere Schutz für die Einladenden zu einer Betriebsversammlung, die einen Wahlvorstand wählen soll, ist bereits wichtig. Für beide Personengruppen muss § 103 BetrVG gelten. Eine Kündigung ist dann erst möglich, wenn ein Arbeitsgericht zugestimmt hat. Das will jetzt auch der Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums vom 21.12.2020 so regeln. Das ist sehr zu begrüßen – ebenso wie die Absicht, in kleineren Betrieben die Zahl der erforderlichen Stützunterschriften für Wahlvorschläge zu senken. Die Möglichkeiten, eine Betriebsratswahl anzufechten, soll auch eingeschränkt werden. Man könnte auch daran denken, dass – wie Wolfgang Däubler das vorgeschlagen hat – bei der erstmaligen Wahl der Wahlvorstand auf Antrag der Gewerkschaft oder von drei Wahlberechtigten direkt vom Arbeitsgericht eingesetzt wird und das Verfahren weitgehend digital außerhalb des Betriebs und damit jenseits der Einflussosphäre des Arbeitgebers stattfindet.

Und das Wahlverfahren selbst? Wie könnte man die Wahlen besser regeln? Das vereinfachte Wahlverfahren sollte bis 100 Beschäftigte verbindlich und bis 200 Beschäftigte vereinbar

sein. Generell sollte die Wahl vereinfacht und die Altersgrenze für das aktive Wahlrecht auf 16 Jahre gesenkt werden. Schließlich muss auch die Arbeit von Betriebsräten in kleineren Betrieben erleichtert werden, wie z.B. bei der Freistellung von ihrer Arbeit oder bei der Einschaltung von Sachverständigen. Das würde die Schwelle für ein Engagement senken.

»Was man aber nicht hinnehmen kann, ist die Behinderung von Wahlen durch den Arbeitgeber.«

THOMAS KLEBE

Es gibt eine Industrie zum Bekämpfen von Betriebsräten. Einige Anwaltskanzleien haben das zu ihrem Geschäftsmodell erhoben. Wie kann man wirksam dagegen angehen? Die gerade geschilderten Erleichterungen, schärfere Sanktionen und der bessere Schutz würden die Behinderungen von Betriebsräten durch Arbeitgeber begrenzen. Es gehört aber, wie angesprochen, auch eine öffentliche Ächtung dazu: Die Behinderung von Betriebsratswahlen ist kein Kavaliersdelikt. Es ist eine Attacke auf die Demokratie im Betrieb.

Ich hätte mir gewünscht, die gesellschaftliche Empörung wegen der Behinderung der erstmaligen Wahl bei SAP 2006 durch das Management mit Dietmar Hopp wäre auch so groß gewesen, wie sie dann zu Recht bei den späteren üblen Beleidigungen von Hopp in den Fußballstadien war.

Welche Trends in der Arbeitswelt verursachen den Modernisierungsbedarf im BetrVG? Es sind stichwortartig zusammengefasst die Digitalisierung inklusive des zunehmenden Einsatzes von Künstlicher Intelligenz (KI), die Transformation, z.B. zur Elektromobilität, und ein Wirtschaften, das Ressourcen schont und umweltverträglich ist. Außerdem sind zu beachten: die weitere Globalisierung, neue disruptive Ge-

schäftsmodelle, wie z. B. durch die Plattform-ökonomie, und auch die Zersplitterung der Betriebe, die ja die Basis der Mitbestimmung sind. Hierdurch stellen sich alte Probleme, wie die Beschäftigungssicherung. Aber mit großer Wucht treten auch neue Regelungsfragen auf: wie z. B. beim KI-Einsatz, beim betrieblichen Umweltschutz oder beim Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff.

Die Digitalisierung ist nicht nur eine technische Innovation. Es geht erhebliches Potenzial zur Überwachung der Beschäftigten durch Arbeitgeber von ihr aus. Systeme mit KI verarbeiten verborgene Algorithmen. Reichen die bisherigen Bestimmungen zur Kontrolle und Überwachung durch die Betriebsräte aus? Ganz klar: Nein. Hier sehe ich zwei Ansatzpunkte. Der Gesetzgeber muss rote Linien ziehen. So ist es z. B. unzulässig, dass Social Graph-Systeme umfassend alle sozialen Beziehungen der Beschäftigten im Betrieb darstellen. Man kann auch nicht akzeptieren, dass die KI alleine Entscheidungen trifft, dies muss am Ende immer ein Mensch machen, oder dass KI vollständige Persönlichkeitsprofile entwirft. Hier wäre meines Erachtens auch ein KI-TÜV für die Betriebsparteien hilfreich, der die Software zertifiziert.

»Bei selbstlernender KI brauchen die Betriebsparteien Unterstützung, weil sie sonst im Sekundentakt Mitbestimmungsverfahren haben.«

THOMAS KLEBE

Der zweite Ansatzpunkt ist die betriebliche Mitbestimmung. Hier ist zum einen ein prozedurales Mitbestimmungsrecht wichtig, mit

dem der Betriebsrat IT-Rahmenvereinbarungen durchsetzen kann. In einer Rahmenvereinbarung könnten dann die Basisstandards festgelegt werden, die für jedes System gelten, wie z. B. eine Anonymisierung der personenbeziehbaren Daten, wo immer möglich, oder die Definition von Zugriffsrechten. Insbesondere bei selbstlernender KI brauchen die Betriebsparteien Unterstützung, weil sie sonst im Sekundentakt Mitbestimmungsverfahren haben. Darüber hinaus müssen Betriebsräte, weil immer erforderlich, Sachverständige auch ohne vorhergehende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber einschalten können und ein generelles Mitbestimmungsrecht beim Datenschutz erhalten. Das mit den Sachverständigen ist so noch nicht im bereits genannten Referentenentwurf vorgesehen. Schließlich ist ein Beschäftigten-datenschutzgesetz überfällig, um nur die wichtigsten Punkte zu nennen. Hier greift der Referentenentwurf deutlich zu kurz: Er sieht nur Klarstellungen in den §§ 90 und 95 BetrVG vor. Dass diese Vorschriften auch bei KI eingreifen, kann aber sowieso niemand ernsthaft bezweifeln.

Ein zentrales Thema der Digitalisierung und der Transformation in der Wirtschaft ist die betriebliche Weiterbildung. Sie kann und sollte mit strategischer Planung und mitbestimmt vorgebracht werden. Was ist diesbezüglich im BetrVG zu ändern? Das ist vielleicht das Hauptproblem. Hierfür bietet der Referentenentwurf leider gar keine Hilfe. Nach einer Befragung der IG Metall haben in ihrem Organisationsbereich mehr als die Hälfte der Unternehmen keine Transformations- und Qualifizierungsstrategie. Betriebsräte und Gewerkschaften müssen hier also die Treiber sein und das Management permanent fordern. Ansonsten befürchte ich, dass sich die Transformation und die weitere Digitalisierung nicht sozial gestalten lassen und auch bei hoher Arbeitslosigkeit gesellschaftliche Verwerfungen drohen.

Deshalb müssen die Rechte der Betriebsräte bei der Beschäftigungssicherung in § 92a BetrVG mit einem Mitbestimmungsrecht und einem erzwingbaren Interessenausgleich in § 112 BetrVG bei Betriebsänderungen ebenso gestärkt werden wie mit einem Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung und -bemessung. Bei der betrieblichen Weiterbildung müssen Betriebsräte ein generelles Initiativrecht

Mitbestimmung mitgestalten



Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.)

BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz

mit Wahlordnung und EBR-Gesetz
Kommentar für die Praxis
17., vollständig neu überarbeitete Auflage
2020. 3.069 Seiten, gebunden, inklusive
Online-Ausgabe auf aktuellem Corona-Stand
€ 99,-
ISBN 978-3-7663-6952-9

buchundmehr.de/6952

**BUCH
& MEHR**

service@buchundmehr.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

Mitbestimmung ist gelebte Demokratie in der Arbeitswelt, demokratische Grundrechte gelten auch am Arbeitsplatz.



erhalten, damit sie die erforderlichen Maßnahmen nicht nur vorschlagen, sondern auch durchsetzen können.

Wie sieht die Betriebsratssitzung der Zukunft aus – Stichwort § 129 BetrVG –? Wie die Betriebsversammlung? Sind virtuelle Sitzungen eine Errungenschaft oder ein vorübergehendes Hilfsmittel? Präsenzsitzungen müssen die Regel sein. Ich halte virtuelle Betriebsratssitzungen nur in Notfällen, wie in einer Pandemie, für angebracht. Sie können Präsenzsitzungen mit ihren ganzen auch nonverbalen Interaktionen nicht ersetzen. Unabhängig davon sind zwischen den Sitzungen und zu deren Vorbereitung alle technischen Hilfsmittel natürlich absolut hilfreich. Dies gilt erst recht für Betriebsversammlungen. Das sehen übrigens die Aktionärsvertreter ebenso für Hauptversammlungen, die virtuell völlig blutleer seien. Ich möchte es Arbeitgebern unbedingt ermöglichen, eine physische Reaktion der Beschäftigten zu erleben, wenn sie z. B. 100 Kündigungen für erforderlich halten.

Die Beschäftigten in den Bürobereichen arbeiten seit Monaten sehr isoliert. Betriebliche Kontakte sind enorm eingeschränkt. Hebeln Videokonferenzen & Co sowie das Home-

office – bei sinkender betrieblicher Präsenz – das BetrVG aus? Das ist schon ein größeres Problem für den sozialen Zusammenhalt, für die Erreichbarkeit durch die Betriebsratsmitglieder und Gewerkschaften, aber auch für den Arbeitserfolg in Teams, wie z. B. bei agiler Arbeit. Deshalb sollte diese Arbeitsform nur dosiert angewendet werden. Positiv im Referentenentwurf ist hier ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit, mit dem Betriebsräte diese Arbeitsweise gestalten können.

Zeichnet sich seitens der Bundestagsparteien Unterstützung für die gewerkschaftliche »Initiative Mitbestimmung« ab? Gibt es Unterstützung für das Vorhaben, was muss noch passieren? Ich bin da durchaus optimistisch. Die Fraktion Bündnis 90/die Grünen hat schon im Januar 2020 einen guten Entwurf vorgelegt, die SPD und Die Linke haben nachgezogen. Alle Entwürfe sind sehr zu begrüßen. Letztlich wird es aber auch darum gehen, ein gesellschaftliches Klima des Aufbruchs, wie 1972 mit »Mehr Demokratie wagen«, zu schaffen. Wenn die Menschen sehen, dass es um ihre Rechte in der Arbeitswelt, um ihre Beschäftigung und ihre Persönlichkeitsrechte geht, werden sie diese Initiativen unterstützen. ◀

Perspektiven für mehr Mitbestimmung



Schmitz / Urban (Hrsg.)

Demokratie in der Arbeit

Eine vergessene Dimension der Arbeitspolitik? Jahrbuch Gute Arbeit Ausgabe 2021. 377 Seiten, geb. inkl. Zugriff auf Online-Ausgabe mit ergänzenden Materialien | € 39,90 ISBN 978-3-7663-6917-8

buchundmehr.de/6917

BUCH & MEHR

service@buchundmehr.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0